

Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

**ISPITIVANJE KRITERIJSKE VALJANOSTI SKALE STAVOVA HRVATSKE
VERZIJE TESTA INTEGRITETA**

Diplomski rad

Lucija Iličić

Mentor: Dr.sc. Željko Jernei

Zagreb, 2014.

SADRŽAJ

Uvod.....	1
<i>Povezanost ličnosti i radnog ponašanja.....</i>	<i>1</i>
<i>Odgovorno organizacijsko ponašanje.....</i>	<i>2</i>
<i>Nepoželjno organizacijsko ponašanje.....</i>	<i>3</i>
<i>Odnos odgovornog i nepoželjnog organizacijskog ponašanja.....</i>	<i>5</i>
<i>Testovi integriteta kao prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja i</i> <i>neodgovornog organizacijskog ponašanja.....</i>	<i>6</i>
<i>Kriterijska valjanost testova integriteta.....</i>	<i>8</i>
<i>Razvoj hrvatskog testa integriteta.....</i>	<i>9</i>
Cilj i hipoteze.....	10
Metodologija.....	12
<i>Uzorak.....</i>	<i>12</i>
<i>Mjerni instrumenti.....</i>	<i>13</i>
<i>Postupak.....</i>	<i>17</i>
Rezultati.....	18
Rasprava.....	23
Zaključak.....	29
Literatura.....	30

Ispitivanje kriterijske valjanosti skale stavova za mjerenje integriteta

Lucija Ilić

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati kriterijsku valjanost skale stavova za mjerenje integriteta za nepoželjno i odgovorno organizacijsko ponašanje. Istraživanje je provedeno na 204 sudionika, od kojih je 195 ušlo u obradu, od čega su 127 bile žene, a 68 muškarci. Svaki je sudionik ispunio hrvatsku verziju skale stavova za mjerenje integriteta, Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja i Upitnik odgovornog organizacijskog ponašanja. Rezultati su pokazali da postoji značajna povezanost između skale stavova za mjerenje integriteta i Upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja, čime je potvrđena kriterijska valjanost skale stavova za nepoželjno organizacijsko ponašanje. Nije pronađena značajna povezanost između skale stavova za mjerenje integriteta i Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja. S obzirom na dobivene nalaze, možemo zaključiti da je kriterijska valjanost skale stavova za mjerenje integriteta potvrđena samo za nepoželjno organizacijsko ponašanje. Buduća bi istraživanja trebala ispitati predviđa li skala stavova za mjerenje integriteta uz nepoželjno organizacijsko ponašanje i neka druga radna ponašanja.

Ključne riječi: kriterijska valjanost testova integriteta, skala stavova za mjerenje integriteta, nepoželjno organizacijsko ponašanje, odgovorno organizacijsko ponašanje

Testing criterion validity of the attitudes scale of integrity test

Lucia Ilić

The aim of this study was to examine the criterion validity of the attitudes scale of integrity test for organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. The study was conducted on 204 participants, of which 195 went into treatment, of whom 127 were women and 68 men. Each participant filled out Croatian version of the attitudes scale of integrity test, questionnaire of counterproductive work behavior and questionnaire of citizenship organizational behavior. The results showed that there is a significant correlation between attitudes scale of integrity test and questionnaire of counterproductive work behavior, thus confirming the criterion validity of the scale items for counterproductive work behavior. There was no significant correlation between the attitudes scale of integrity test and questionnaire of citizenship organizational behavior. Given the findings, we conclude that the criterion validity of the attitudes scale of integrity test was confirmed only for counterproductive work behavior. Future research should examine whether the attitudes scale of integrity test predict only counterproductive work behavior or maybe also another forms of work behavior.

Keywords: criterion validity of integrity tests, attitudes scale of integrity test, counterproductive work behavior, organizational citizenship behavior

UVOD

Povezanost ličnosti i radnog ponašanja

Jedan od temeljnih predmeta istraživanja psihologije rada je odnos između ličnosti i radne uspješnosti. Korištenje petfaktorskog modela u fazi istraživanja od 1980-ih godina omogućilo je stvaranje specifičnih hipoteza o odnosu ličnosti i radne uspješnosti. Dimenzije ovog modela možemo definirati kao ekstraverziju, ugodnost, emocionalnu stabilnost, savjesnost i otvorenost ka iskustvu (Barrick, Mount i Judge, 2001). Rezultati metaanaliza koje su ispitivale vezu ličnosti i radne uspješnosti pokazuju da su *savjesnost i emocionalna stabilnost* pozitivno povezane s radnom uspješnošću u gotovo svakom poslu, sa savjesnošću kao boljim prediktorom radne uspješnosti (Barrick and Mount, 1991; Barrick, Mount i Judge, 2001). Savjesnost i emocionalna stabilnost su također povezane sa specifičnim dimenzijama radne uspješnosti - s uspjehom u timskom radu i s profesionalnim osposobljavanjem. Osim savjesnosti i emocionalne stabilnosti, istraživanja pokazuju da i preostale crte ličnosti mogu predvidjeti radnu uspješnost, ali samo u određenim skupinama zanimanja i za specifične kriterije radne uspješnosti. Naime, ekstraverzija je povezana s radnom uspješnošću u slučaju zanimanja u kojima je interakcija s drugima značajan dio posla, te u situacijama u kojima je važan timski rad (Barrick i Mount, 1991).

Kod ugodnosti i otvorenosti ka iskustvu, generalni je zaključak da je njihova povezanost s radnom uspješnošću niska (Barrick, Mount i Judge, 2001). Kao izuzetak možemo navesti pozitivnu povezanost ugodnosti i radne uspješnosti u poslovima koji uključuju značajnu količinu interpersonalnih reakcija obilježenih pomaganjem, suradnjom i njegom drugih (Barrick, Stewart, Neubert i Mount, 1998). S druge strane, kad je riječ o otvorenosti ka iskustvu, istraživanja pokazuju da je ona prediktor uspješnosti u radnom osposobljavanju (Barrick i Mount, 1991). No, kako bismo u potpunosti mogli razumjeti odnos između ličnosti i radne uspješnosti, važno je, osim dimenzija ličnosti, razumjeti i različite dimenzije radne uspješnosti. Dvije dimenzije radne uspješnosti koje se najčešće istražuju i koje se također mogu predvidjeti crtama ličnosti su odgovorno i nepoželjno organizacijsko ponašanje.

Odgovorno organizacijsko ponašanje

Borman i Motowildo (1993) jedni su od prvih koji usmjeravaju pažnju na konstrukt odgovornog organizacijskog ponašanja - pojma odvojenog od same uspješnosti u obavljanju radnog zadatka, u okviru čega se radna uspješnost najčešće promatrala. Oni predlažu model odgovornog organizacijskog ponašanja koji se sastoji od pet dimenzija: ustrajanje u entuzijazmu i dodatnom trudu ukoliko su oni potrebni za uspješno dovršavanje vlastitih radnih zadataka, volontiranje u svrhu obavljanja zadataka koji formalno nisu dio posla, pomaganje i suradnja s kolegama, slijedenje pravila i procedura organizacije, te odobravanje, podržavanje i obrana ciljeva organizacije. Jasno možemo uočiti da se radi o ponašanju koje *pridonosi uspješnosti organizacije, ali je primarno važno jer doprinosi oblikovanju organizacijskog, socijalnog i psihološkog konteksta koji služi kao katalizator za obavljanje aktivnosti i procesa vezanih za radne zadatke* (Borman i Motowildo, 1993).

Ovakav je oblik radnog ponašanja istraživao i ranije. Naime, Organ (1988) objašnjava odgovorno organizacijsko ponašanje kao namjerno ponašanje koje pomaže drugim članovima organizacije da uspješno obavljaju svoje poslove ili čija je uloga pak pokazati podršku i odgovornost prema organizaciji. Definirano je kao *namjerno ponašanje zaposlenika, tipično neprepoznato i nenagrađeno od strane organizacije, a koje poboljšava funkcioniranje organizacije*. Ovo se ponašanje prvobitno objašnjavalo kroz pet dimenzija: altruizam, savjesnost, uljudnost, obavljanje posla bez sitničavosti, prigovaranja ili preuveličavanja problema te njegovanje osobina važnih za funkcioniranje organizacije. No jedan od najstabilnijih prikaza odgovornog organizacijskog ponašanja je Organov (1998) dvodimenzionalni model koji ga dijeli na interpersonalnu dimenziju - koja uključuje ponašanja poput pomaganja kolegama, te na organizacijsku dimenziju - koja uključuje ponašanja poput hvaljenja organizacije onima koji nisu dio nje.

Coleman i Borman (2000) predlažu trodimenzionalni model odgovornog organizacijskog ponašanja – dimenziju osobne podrške - koja uključuje pomagačka ponašanja osobne prirode, dimenziju podrške organizaciji - koja objedinjuje savjesnost i pomagačka ponašanja na razini organizacije, te savjesna inicijativa - koja uključuje ulaganje dodatnog truda u obavljanje zadataka, ali i volontiranje.

Pri zaključivanju o odnosu između ličnosti i odgovornog organizacijskog ponašanja, osvrnimo se na metaanalizu Organa i Ryana (1995). Varijable ličnosti čiju su povezanost s nekim dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja mjerili bile su savjesnost, ugodnost, pozitivan te negativan afekt. Rezultati su pokazali da je s odgovornim organizacijskim ponašanjem značajno povezana samo savjesnost, .22 s interpersonalnom te .30 s organizacijskom dimenzijom. Rezultati istraživanja Bormana i sur. (2001) također ističu da je najveća povezanost odgovornog organizacijskog ponašanja sa empatijom (.33), savjesnošću (.32), pomaganjem (.27) i pozitivnim afektom (.22).

Konstrukt koji je također dio radnog ponašanja, ali se po svojoj manifestaciji značajno razlikuje od odgovornog organizacijskog ponašanja je nepoželjno organizacijsko ponašanje.

Nepoželjno organizacijsko ponašanje

Nepoželjno organizacijsko ponašanje je *namjerno ponašanje koje šteti interesima organizacije* (Sackett i DeVore, 2001). Ovakvo je njegovo definiranje usmjereno prvenstveno na namjeru koja je u pozadini ponašanja, a ne na same posljedice koje iz njega proizlaze.

Nekoliko je različitih autora pokušalo konceptualizirati taksonomiju nepoželjnog organizacijskog ponašanja, pa su tako Hollinger i Clark (1982, 1983) ponudili podužu listu nepoželjnih organizacijskih ponašanja koju su potom podijelili u dvije kategorije. Jedna je uništavanje imovine organizacije, a uključuje krađu, uništavanje imovine i dobara, te zlouporabu privilegija koje netko kao zaposlenik organizacije ima. Druga obuhvaća smanjenje produktivnosti i uključuje izostanke s posla, kašnjenja, uzimanje dugih pauza, te ponašanja poput zloupotrebe alkohola ili droge, ili namjerno sporo ili nemarno obavljanje radnih zadataka.

Robinson i Bennett (1995) su, s ciljem da u nepoželjna organizacijska ponašanja uključe i ponašanja usmjerena na pojedinca, došli do nalaza da nepoželjno organizacijsko ponašanje zapravo ima dvije dimenzije. Tako se prva dimenzija odnosi na obujam u kojem su ponašanja štetna za pojedinca na razini međuljudskih odnosa, odnosno štetna za organizaciju. Druga se dimenzija odnosi na činjenicu jesu li to manja ili pak ozbiljna nepoželjna ponašanja. Kombinacijom ove dvije dimenzije dobivamo četiri tipa ponašanja: uništavanje imovine – koje uključuje uništavanje opreme, krađu i primanje mita; smanjenje produktivnosti – koje uključuje ranije odlaske s posla, rasipanje sredstava organizacije i namjeren usporen rad; agresivno ponašnje prema drugima- seksualno uznemiravanje, vrijeđanje, krađa od kolega; te politička devijantnost koja se očituje u tračanju, okrivljivanju kolega ili favoriziranju.

Gruys i Sackett (2003) su nepoželjno organizacijsko ponašanje podijelili u 11 kategorija: krađa i povezana ponašanja, uništavanje imovine, zlouporaba informacija, zlouporaba vremena i resursa, nepoštivanje pravila sigurnosti, izostajanje s posla, slaba kvaliteta rada, uporaba alkohola, neprimjereno verbalno ponašanja i neprimjereno fizičko ponašanje. Specifična je i klasifikacija Spector i Foxa (2006) koja počiva na potencijalnim prethodnicima nepoželjnog organizacijskog ponašanja, pri čemu su njegovi tipovi sljedeći: bilo koji oblici zlostavljanja drugih zaposlenika, smanjena produktivnost, sabotaza, krađa i izbjegavanje posla koje tipično uključuje izostanke, kašnjenja, ranije odlaske s posla ili uzimanje dugih pauza.

Crtama ličnosti također možemo predvidjeti nepoželjno organizacijsko ponašanje na njegovim različitim dimenzijama. Naime, prema rezultatima Sacketta i sur. (2006), nepoželjno organizacijsko ponašanje je visoko negativno povezano sa savjesnošću, s operacionalnom valjanošću u iznosu od -.46, emocionalnom stabilnošću (-.36) i ugodnošću (-.34), dok je veza s ekstraverzijom i otvorennošću ka iskustvu skromna (pri čemu operacionalne valjanosti iznose -.12 odnosno -.07). U slučaju nepoželjnog organizacijskog ponašanja na interpersonalnoj, odnosno organizacijskoj razini, rezultati istraživanja su pokazali da savjesnost (-.26 i -.49), emocionalna stabilnost (-.34 i -.30), te ugodnost (-.39 i -.24) visoko negativno koreliraju s obje facete nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Kako bismo bolje razumjeli odnos opisanih konstrukata odgovornog i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, obratimo pažnju na nalaze istraživanja o stupnju, smjeru i visini njihove povezanosti.

Odnos odgovornog i nepoželjnog organizacijskog ponašanja

Pitanje koje se postavlja pri istraživanju odnosa odgovornog i nepoželjnog organizacijskog ponašanja jest radi li se o odvojenim konstruktima ili pak ponašanjima koja su na suprotnim stranama jednog kontinuuma. Sackett i sur. (2006) navode kako su odgovorno i nepoželjno organizacijsko ponašanje međusobno negativno povezani, ali različito koreliraju s crtama ličnosti, iz čega zaključuju kako se radi o dva odvojena konstrukta. Prema metaanalizi Dalala (2005), ovakva je povezanost zapravo posljedica metodologije – često se čestice za mjerenje oba konstrukta preklapaju, a utjecaj na rezultate imaju i vrsta odgovora te vrsta procjene. Stupanj povezanosti je veći kad se čestice više preklapaju, kad se na čestice odgovara izražavanjem slaganja ili neslaganja, te kad drugi procjenjuju odgovorno, odnosno nepoželjno organizacijsko ponašanje. Zbog navedenog su zaključci o negativnoj povezanosti ova dva konstrukta dovedeni u pitanje.

Kako bi ispitali jesu li nepoželjno i odgovorno organizacijsko ponašanje međusobno negativno povezani, Spector i Fox (2009) su proveli istraživanje čiji su rezultati pokazali kako pojedinci koji imaju visok rezultat na mjerama nepoželjnog organizacijskog ponašanja, također imaju visok rezultat na mjerama odgovornog organizacijskog ponašanja ($r = .20$, $p < .01$).

Ovakvi su nalazi važni jer pokazuju da povezanost između odgovornog i nepoželjnog organizacijskog ponašanja nije nužno negativna. Iz njih možemo zaključiti da se radi o odvojenim konstruktima, ali da se pod određenim okolnostima ova ponašanja javljaju istovremeno. Dakle, određeni situacijski aspekti mogu dovesti do toga da osoba koja je pokazivala oblike odgovornog organizacijskog ponašanja počne manifestirati nepoželjno organizacijsko ponašanje.

Testovi integriteta kao prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja i neodgovornog organizacijskog ponašanja

Prema Ones i Viswesvaran (2001), kad govorimo o predviđanju opisanih organizacijskih ponašanja, ustaljena je podjela na skale koje su razvijene za predviđanje radne uspješnosti u specifičnim zanimanjima (Job-Focused Occupational Personality Scales –JOPS), te na skale razvijene za predviđanje specifičnih kriterija, poput iskrenosti, tolerancije na stres, nepoželjnog organizacijskog ponašanja i slično (Criterion-Focused Occupational Personality Scales- COPS). U COPS skupinu, između ostalog, spadaju i testovi integriteta, za koje rezultati pokazuju da predviđaju nepoželjno organizacijsko ponašanje (Ones, Viswesvaran i Smidt, 1993). Razmotrimo kratko o kakvim je testovima riječ i na koji su način točno povezani s konstruktima odgovornog i nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Testovi integriteta su testovi tipa papir-olovka, razvijeni da bi ispitali pouzdanost, integritet i poštenje ispitanika. Koriste se u svrhu selekcije potencijalnih zaposlenika ili na postojećim zaposlenicima, s ciljem predviđanja potencijala za krađu, te drugih nepoželjnih ponašanja koja se mogu javiti na radnom mjestu (Ones i Viswesvaran, 1998). Pretpostavka na kojoj počivaju jest ta da procjena pojedinčevih dispozicija, stava i/ili prošlog ponašanja mogu pružiti dovoljno informacija o tome hoće li se zaposlenik u budućnosti odlučiti na neke od oblika nepoželjnog organizacijskog ponašanja na radnom mjestu (Berry, Sackett i Wiemann, 2007).

Testove integriteta možemo podijeliti na očite i prikrivene (Sackett, Burris i Callahan, 1989). Očiti testovi integriteta se tako nazivaju jer im je predmet mjerenja očit, a obično uključuju skalu stavova i skalu priznanja. Skala stavova ispituje stav pojedinca prema oblicima neodgovornog organizacijskog ponašanja, a uključuje pitanja o frekvenciji i veličini krađe, stav o kažnjavanju, perceptivnom ublažavanju krađe, odobravanju ili racionalizaciji krađe, te stav o vlastitim radnjama vezanima za krađu, pretpostavljajući da će se oni koji pokažu veći stupanj odobravanja prema neodgovornom organizacijskom ponašanju s većom vjerojatnošću uključiti u isto. Skala priznanja se pak oslanja na pretpostavku da je priznanje različitih oblika

neodgovornog organizacijskog ponašanja u prošlosti njihov snažan prediktor u budućnosti. Ona uključuje samoprocjenu frekvencije i veličine krađe u kojoj je netko u prošlosti sudjelovao. Najpoznatiji primjeri očitih testova integriteta su Personnel Selection Inventory (PSI) , Reid Report, Stanton Survey i Phase II Profile (Sackett i Wanek, 1996).

S druge strane, prikriveni testovi integriteta na prvi pogled ne pokazuju očitu povezanost s bilo kojim oblikom neodgovornog organizacijskog ponašanja, već je ta povezanost prikrivena, od kuda i dolazi njihov naziv. Prema Berryju, Sackettu i Wiemann (2007), temelje se na skalama za mjerenje ličnosti, a mjere one osobine za koje se vjeruje da su povezane s nepoštenjem. To su pouzdanost, socijalni konformizam, traženje uzbuđenja, savjesnost i problemi s autoritetom (Wanek, 1999). Zahvaćaju konstrukt širi od očitih testova integriteta i nisu toliko usmjereni na krađu. Primjeri ovih testova su Personnel Reaction Blank, Employment Inventory i Hogan Personality Inventory (Sackett i Wanek, 1996).

Postoje brojna neslaganja oko definiranja integriteta i onoga što opisani testovi integriteta mjere, no smatra se kako uključuju iskrenost, savjesnost, poštenje, pouzdanost i stabilnost (Wanek, 1999). Kako bi pobliže definirala ovaj konstrukt, istraživanja koja su se bavila tom tematikom ispitivala su vezu između testova integriteta i testova ličnosti, te međusobnu povezanost različitih testova integriteta (Wanek, 1999). Tako je Onesova (1993) provela istraživanje u kojem je ispitivala povezanost između rezultata na sedam testova integriteta. Tri očita testa integriteta (London House PSI, Reid Report i Stanton Survey) su predstavljali jedan grupni faktor, a četiti prikrivena testa integriteta drugi (PDI-Employment Inventory, Personnel Reaction Blank, Hogan Reliability Scale, Inwald Personality Inventory). Rezultati su pokazali visok stupanj povezanosti između oba faktora ($r=.66$), te da su oba faktora zasićena zajedničkim faktorom kojeg je nazvala *savjesnost* (kasnije nazvan generalni faktor integriteta).

Možemo zaključiti da testovi integriteta jesu povezani s testovima ličnosti, no prema Onesovoj i Viswesvaranu (2001), razlika između njih očituje se u tome da testovi ličnosti zahvaćaju cjelokupnu ličnost dajući informacije upotrebljive u različite svrhe, dok testovi integriteta mjere *osobine ličnosti na poslu*.

Istraživanja su pokazala da su testovi integriteta pouzdani. Rezultati su pokazali da prosječni koeficijent alfa kod očitih testova integriteta iznosi .82, a kod prikrivenih .77. Ovakav visok koeficijent alfa je pokazatelj međusobne povezanosti čestica koje očito dijele zajednički konstrukt. Pouzdanost dobivena test- retest metodom kod očitih testova integriteta iznosi .94, a kod prikrivenih .88. Ovakvi pak nalazi upućuju na to da su rezultati na testovima integriteta stabilni s prolaskom vremena (Wanek, 1999).

Osim konstruktne valjanosti i pouzdanosti, brojne metaanalize su se bavile i ispitivanjima kriterijske valjanosti testova integriteta.

Kriterijska valjanost testova integriteta

Jedno od najvažnijih pitanja kod istraživanja integriteta je ispitivanje značajnosti testova integriteta u predviđanju kriterija radne uspješnosti. Nekoliko je osnovnih strategija koje se za to koriste: korištenje kontrastnih grupa, ispitivanje u vremenskim serijama te ispitivanje korelacija testova integriteta s vanjskim kriterijima (Coyne, 2008). Istraživanja kriterijske valjanosti testova integriteta su većinom orijentirana na ispitivanje korelacije testova integriteta s vanjskim kriterijima, najčešće radnom uspješnošću i nepoželjnim organizacijskim ponašanjem, pri čemu slijede neki od najznačajnijih nalaza.

Prema Onesu, Viswesvaranu i Smidtu (1993), povezanost testova integriteta s radnom uspješnošću iznosi .34, a s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem .47 (.55 za očite i .32 za prikrivene testove integriteta). Sljedeća metaanaliza Onesa, Viswerana i Smidta (2001) pokazuje da povezanost očitih testova integriteta s priznavanjem krađe iznosi .42, s oštećivanjem imovine organizacije .69, te s nesrećama na poslu .52. Kod nepoželjnog organizacijskog ponašanja ona iznosi .39 za očite i .29 za prikrivene testove integriteta. Osim toga, pronađena je nešto viša povezanost testova integriteta s radnom uspješnošću nego što je to bio slučaj u prethodnoj analizi (.41), te testova integriteta i osposobljavanja (.38).

Povezanost integriteta i odgovornog organizacijskog ponašaja nisu bila toliko u središtu interesa istraživača. Trenutno nemamo dostupne podatke o prediktivnoj valjanosti testova integriteta isključivo za odgovorno organizacijsko ponašanje, ali o

toj vezi možemo zaključivati i na temelju prethodno opisanih nalaza o povezanosti između savjesnosti i odgovornog organizacijskog ponašanja, za koju su metanalize pokazale i da je povezana s testovima integriteta. Ako su oba faktora povezana s konstruktom savjesnosti, te s druge strane, integritet dobro predviđa radnu uspješnost, čije je odgovorno organizacijsko ponašanja dio, možemo zaključiti da bi testovi integriteta mogli dobro predviđati i odgovorno organizacijsko ponašanje.

Ovakvi nalazi su snažani dokazi valjanosti testova integriteta, te opravdavaju njihovu korisnost u svrhu predviđanja radne uspješnosti i s njom povezanih ponašanja.

Razvoj hrvatskog testa integriteta

Strani testovi integriteta se ne koriste u Hrvatskoj, s obzirom da svojim jezikom, sadržajem i normama nisu prilagođeni hrvatskoj populaciji. No, svijest o upotrebi ovakvih testova u svrhu prevencije krađa, neopravdanih izostajanja i sličnih nepoželjnih ponašanja postoji. Stoga se na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu pristupilo projektu izrade testa integriteta koji bi se mogao koristiti u Hrvatskoj.

Konstrukcija hrvatske verzije testova integriteta provedena je na sljedeći način. Nakon temeljitog proučavanja i definiranja konstrukta, provedena je kvalitativna analiza dostupnih upitnika integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja iz kojih su preuzete čestice koje će kasnije biti primjenjive na studentskom uzorku (Employee Reliability Index, Ryan i Sackett, 1987; IPIP-VIA Integrity/Honesty/Authenticity, Peterson i Seigman, 2004; PRB-a, Gough, Arvey, Bradley, 2004; CWB-C upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja, Spector, 2006; prema Tonković i Jerneiće, 2012). Smišljale su se i nove čestice koje se odnose na različita nepoželjna ponašanja, npr. krađu, uništavanje imovine, zloupotreba informacija, vremena i resursa organizacije, slabu kvalitetu rada, nepoštivanje pravila sigurnosti, neprilično verbalno i fizičko ponašanje i slično, po uzoru na dimenzije nepoželjnog organizacijskog ponašanja Gruysa i Sacketa (2003). Nakon sadržajne analize, čestice su s obzirom na svoju formu i namjenu grupirane u četiri kategorije:

čestice koje ispituju integritet putem ličnosti kandidata ($k = 45$), putem namjera ($k = 30$), putem stavova ($k = 68$) te putem priznanja kandidata ($k = 78$).

Preliminarno istraživanje je potom provedeno na uzorku studenata na Sveučilištu u Zagrebu, a na podacima koji su u njemu prikupljeni je primjenjena analiza upitnika i čestica te faktorska analiza. U upitniku stavova zadržane su čestice koje su bile zasićene ($> .30$) prvom nerotiranom komponentom, faktorom stava. Nova verzija upitnika sadrži 33 čestice. U upitniku priznanja su, u ovom trenutku razvoja instrumenta, zadržane sve čestice (Tonković i JerneiĆ, 2012).

Rezultati primjene su pokazali visok stupanj internalne konzistencije, pri čemu koeficijent alfa za skalu ličnosti iznosi .84, a za skalu stavova .85. Također je dobivena značajna prediktivna valjanost skale ličnosti za samoprocjenu uspjeha u studiju, prosječnu ocjenu na studiju, prosječni pokušaj polaganja ispita te ponovno slušanje kolegija, dok skala stavova nije pokazala značajanu prediktivnu valjanost za navedene kriterije (Tonković i JerneiĆ, 2012.).

Ovaj rad predstavlja nastavak istraživanja o valjanosti upitnika integriteta, konkretno mjere skale stavova.

CILJ

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati kriterijsku valjanost skale stavova za mjerenje integriteta u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja i odgovornog organizacijskog ponašanja.

Kako bismo odgovorili na to pitanje, bilo je potrebno provjeriti postoji li povezanost između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na Upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja, odnosno Upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

S obzirom na dosada navedene nalaze metaanalize koje govore o visokom stupnju povezanosti testova integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, očekujemo sljedeće:

Hipoteza 1 : Očekujemo statistički značajnu povezanost između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na Upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja

Također, s obzirom da su i testovi integriteta i odgovorno organizacijsko ponašanje povezano sa savjesnošću, te činjenice da testovi integriteta dobro predviđaju radnu uspješnost čije je odgovorno organizacijsko ponašanje dio, očekujemo sljedeće:

Hipoteza 2: Očekujemo statistički značajnu povezanost između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na Upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja.

Uzmemo li u obzir da trenutno dostupni nalazi istraživanja pokazuju da je odgovorno organizacijsko ponašanje s testovima integriteta povezano samo preko savjesnosti, dok je nepoželjno s testovima integriteta povezano preko savjesnosti, emocionalne stabilnosti i ugodnosti, očekujemo sljedeće:

Hipoteza 3: Očekujemo veću povezanost između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na Upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja, nego što će to biti slučaj između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na Upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja.

METODOLOGIJA

Uzorak

Uzorak je sastavljen od 204 osobe koje su u trenutku ispunjavanja upitnika bile zaposlene minimalno godinu dana, od kojih je 195 ušlo u obradu, pri čemu je upitnike ispunjavalo 127 žena i 68 muškaraca. Uzorak je prikupljen samostalno te uz pomoć studenata. Zadatak studenata bio je pronaći do 10 ispitanika, a zauzvrat im je dodijeljen broj eksperimentalnih sati koji je bio jednak broju ispitanika koje su pronašli. S obzirom na izbor zanimanje podijeljeni su u deset kategorija, prema sustavu nacionalne klasifikacije zanimanja. Tablica 1 prikazuje kategorije zanimanja, te frekvencije ispitanika po zadanim kategorijama.

Tablica 1

Kategorije i frekvencije zanimanja ispitanika iz uzorka

Kategorija zanimanja	postotak zanimanja
0 - vojna zanimanja	nema ispitanika
1 – čelnici i članovi zakonodavnih tijela	1 %
2 – stručnjaci i znanstvenici	28,7 %
3 – inženjeri, tehničari i srodna zanimanja	12,3 %
4 – uredski i šalterski službenici	36,9 %
5 – uslužna i trgovačka zanimanja	14,4 %
6 – poljoprivredni, lovno-uzgojni, šumski i ribarski radnici	nema ispitanika
7 – zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	4,1 %
8 - rukovatelji strojevima, vozilima i sastavljači proizvoda	1 %
9 – jednostavna zanimanja	1,5 %

S obzirom na razinu obrazovanja, podijeljeni su u sedam kategorija, prema nacionalnoj standardnoj klasifikaciji obrazovanja. Tablica 2 prikazuje kategorije obrazovanja, te frekvencije ispitanika po zadanim kategorijama.

Tablica 2

Kategorije i frekvencije obrazovanja ispitanika iz uzorka

Kategorije obrazovanja	postotak obrazovanja
0 - predškolsko obrazovanje, dječji vrtić, predškola	nema ispitanika
1 – osnovno obrazovanje , niži razredi	nema ispitanika
2 –osnovno obrazovanja, viši razredi	2,1 %
3 – srednje obrazovanje	39,5%
4 – obrazovanje nakon srednjeg koje nije ni visoko ni više	12,3 %
5 – više i visoko obrazovanje, magisterij	43,6 %
6 – doktorat	2,6 %

Prosjek starosti ispitanika je 42,84 (sd= 10.93), pri čemu je najmlađi ispitanik imao 23, a najstariji 65 godina.

Mjerni instrumenti

Skala stavova za mjerenje integriteta

Verzija upitnika korištena u ovom istraživanju je hrvatska skala stavova za mjerenje integriteta dobivena na već pethodno opisan način. Ovaj upitnik sadrži 33 čestice koje ispituju stavove osobe o različitim nepoželjnim ponašanjima. Zadatak svakog ispitanika bio je da procjeni u kojoj se mjeri slaže s pojedinom tvrdnjom (tj.tvrdnjom).

Odgovori su davani na ljestvici Likertovog tipa, raspona od 1 do 5 uz sljedeće značenje brojeva:

- 1 – Uopće se ne slažem
- 2 – Uglavnom se ne slažem
- 3 – Niti se slažem niti se ne slažem

4 – Uglavnom se slažem

5 – U potpunosti se slažem

Ukupan rezultat je predstavljao kumulativan zbroj odgovora na sve čestice.

Rezultati o pouzdanosti hrvatske skale stavova za mjerenje integriteta, s obzirom na također prethodno opisano preliminarno istraživanje hrvatskog testa integriteta, pokazuju da Cronbachov α za hrvatsku skalu stavova za mjerenje integriteta iznosi .85 (Tonković i JerneiĆ, 2012). Cronbachov α u podacima dobivenim u ovom istraživanju iznosi .92. Veličina dobivenog koeficijenta ukazuje na visoku unutarnju konzistenciju mjernog instrumenta.

Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja

Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja korišten u ovom istraživanju je prvi pokušaj konstrukcije hrvatskog upitnika nepoželjnog ponašanja čija je ovo prva primjena. Sadrži 89 čestica koje obuhvaćaju širok raspon nepoželjnog ponašanja, a sadrže pitanja iz 11 kategorija nepoželjnog organizacijskog ponašanja koje su predložili Gruys i Sackett (2003). Kategorije upitnika su: krađa i povezana ponašanja (9 pitanja), uništavanje imovine (8 pitanja), zlouporaba informacija (9 pitanja), zlouporaba vremena i resursa (9 pitanja), nepoštivanje pravila sigurnosti (5 pitanja), izostajanje s posla (8 pitanja), slaba kvaliteta rada (7 pitanja), uporaba alkohola (5 pitanja), uporaba droge (4 pitanja), neprimjerene verbalno ponašanje (15 pitanja) i neprimjereno fizičko ponašanje (10 pitanja).

Zadatak ispitanika bio je da označe koliko su se često u posljednjih godinu dana na svom sadašnjem poslu upustili u pojedina ponašanja opisana u česticama (tj.tvrdnjama) upitnika. Odgovori su davani na ljestvici Likertovog tipa, raspona od 1 do 5 uz sljedeće značenje brojeva:

1 – Nikad

2 – Jednom ili dvaput

3 – Jedno ili dvaput mjesečno

4 – Jednom ili dvaput tjedno

5 – Svaki dan

Na pitanja u kojima su bile opisane situacije u kojima se nikada nisu našli, data im je uputa da zaokruže odgovor 0 uz sljedeće značenje odgovora:

- Nikad nisam bio/bila u prilici tako se ponašati

Rezultati o pouzdanosti upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja dobiveni u ovom istraživanju pokazuju da Cronbachov α iznosi .94. Veličina dobivenog koeficijenta ukazuje na visoku unutarnju konzistenciju mjernog instrumenta. S obzirom da se radi o prvoj primjeni, u ovom trenutku o ovom mjernom instrumentu nemamo nikakvih dodatnih podataka.

Upitnik odgovornog organizacijskog ponašanja

U ovom istraživanju korišten je prijevod mjere odgovornog organizacijskog ponašanja Spector i Fox (2010) koji sadrži 42 čestice koje obuhvaćaju primjere iz osobnog života za koje su autori smatrali da su primjeri odgovornog organizacijskog ponašanja na radnom mjestu.

Čestice su podijeljene u dvije kategorije- odgovorno organizacijsko ponašanje prema organizaciji, te odgovorno organizacijsko ponašanje prema pojedincu. Stručnjaci koji su procjenjivali originalne verzije čestica složili su se da 15 čestica skale ulazi u kategoriju odgovornog organizacijskog ponašanja prema organizaciji, a 14 u kategoriju odgovornog organizacijskog ponašanja prema pojedincu. Za ostalih se 13 čestica nisu mogli odučiti u koju od tih dviju kategorija pripadaju, ali su zbog pretpostavke da mjere odgovorno organizacijsko ponašanje zadržane u upitniku (Spector i Fox, 2009).

Zadatak ispitanika bio je da označe koliko su se često u posljednjih godinu dana na svom sadašnjem poslu upustili u pojedina ponašanja opisana u česticama

(tj.tvrdnjama) upitnika. Odgovori su davani na ljestvici Likertovog tipa, raspona od 1 do 5 uz sljedeće značenje brojeva:

- 1 – Nikad
- 2 – Jednom ili dvaput
- 3 – Jedno ili dvaput mjesečno
- 4 – Jednom ili dvaput tjedno
- 5 – Svaki dan

Ako zbog prirode posla ili nekog drugog razloga nisu bili u prilici ponašati se na način opisan u pitanjima, trebali su zaokružiti odgovor 0, uz sljedeće značenje odgovora:

- Nikad nisam bio/bila u prilici tako se ponašati

Rezultati o pouzdanosti upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja dobiveni u ovom istraživanju pokazuju da Cronbachov α iznosi .95. Veličina dobivenog koeficijenta također ukazuje na visoku unutarnju konzistenciju mjernog instrumenta. S obzirom da se radi o prvoj primjeni upitnika u verziji na hrvatskom jeziku, u ovom trenutku o ovom mjernom instrumentu nemamo nikakvih dodatnih podataka.

Postupak

Ispitanici su upitnike ispunjavali kod kuće. Svi su ispitanici ispunjavali sve upitnike. Radi uzorka koji se sastojao od ispitanika koji uglavnom nikada nisu bili u situaciji ispunjavanja upitnika, uputa je dana svakom ispitaniku osobno. Početak upute se sastojao od kratkog objašnjenja svrhe istraživanja, pri čemu je ispitanicima rečeno da se radi o ispitivanju nekih radnih ponašanja i s njim povezanih stavova, pri čemu im nije u potpunosti otkriven predmet istraživanja, u svrhu dobivanja što iskrenijih odgovora. Zajamčena im je anonimnost te su prije ispunjavanja upitnika morali potpisati Pristanak na istraživanje.

Ispitivanje se provodilo u dva dijela, pri čemu je prvi dio sadržavao skale stavova za mjerenje integriteta, a drugi dio Upitnik nepoželjnog, odnosno Upitnik odgovornog organizacijskog ponašanja. Zadatak ispitanika bio je ispuniti upitnik *točno onim redoslijedom* kojim im je bio predan u kuvertama za istraživanje. Zadatak anketara je bio naglasiti važnost ispunjavanja upitnika zadanim redoslijedom kako ne bi došlo do kontaminacije rezultata. Kako bi se dodatno osigurala anonimnost, svaki je ispitanik prije ispunjavanja na oba upitnika trebao unijeti identičnu šifru.

REZULTATI

Prikupljeni podaci su obrađeni pomoću programa za statističku obradu podataka IBM SPSS Statistics, verzija 19. S obzirom da 9 ispitanika nije označilo odgovore gotovo cijelih skala, izbačeni su iz konačne obrade, pri čemu je ukupan broj ispitanika čiji su podatci obrađeni s 204 smanjen na 195.

Za početak, istaknimo nalaz o povezanosti rezultata na Upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja i rezultata na Upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja. Naime, Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja statistički je značajno povezan s rezultatom na Upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja ($r=.258$; $p<.01$). Pozitivan smjer povezanosti govori nam da je viši rezultat na jednom upitniku povezan s višim rezultatom na drugom upitniku. Ovaj nalaz nije direktno vezan za dobivanje odgovora na postavljenju hipoteze, ali je s obzirom da dosadašnju neistraženost veze nepoželjnog i odgovornog organizacijskog ponašanja na hrvatskoj populaciji zanimljiv i predstavlja potencijalno dodatnu informaciju za objašnjenje dobivenih rezultata.

Također, kako bi se ispitala povezanosti između dobi, spola, obrazovanja i zanimanja s nepoželjnim i odgovornim organizacijskim ponašanjem te skalom stavova, izračunat je Pearsonov koeficijent korelacije za navedene varijable.

Tablica 3

Povezanost dobi, spola, obrazovanja i zanimanja s nepoželjnim (NOP) i odgovornim organizacijskih ponašanjem (OOP)

		Skala stavova	OOP	NOP
Skala stavova	r		,035	,331**
	p		,628	,000
OOP	r	,035		,258**
	p	,628		,000
NOP	r	,331**	,258**	
	p	,000	,000	
dob	r	,007	-,065	-,113
	p	,924	,376	,125
spol	r	-,121	-,197**	-,109
	p	,100	,007	,141

obrazovanje	r	-,016	,035	,016
	p	,839	,646	,838
zanimanje	r	-,062	,006	,067
	p	,405	,935	,369

Rezultati su pokazali da ne postoji značajna povezanost između dobi, obrazovanja, zanimanja i skale stavova, nepoželjnog i odgovornog organizacijskog ponašanja. Međutim, dobivena je statistički značajna povezanost između odgovornog organizacijskog ponašanja i spola ($r = -.197$, $p < .01$). Možemo zaključiti da su više razine procjene na skali odgovornog organizacijskog ponašanja povezane s niže definiranom razinom skale spola, tj. su žene na skali odgovornog organizacijskog ponašanja u pravilu davale više procjene od muškaraca.

Slijede prikazi prosječnih odgovora ispitanika na pojedine čestice na sve tri skale korištene u ovom istraživanju. U Prilogu 1 prikazuje se prosječan odgovor ispitanika na česticama skale stavova za mjerenje integriteta.

Iz Priloga 1 je vidljivo da se prosječni odgovori na sve čestice skale stavova za mjerenje integriteta uglavnom kreću oko sredine skale, s najmanjim prosječnim odgovorom 1.80 ($sd = 1.12$), te najvećim 3.87 ($sd = 1.06$).

Prilog 2 prikazuje prosječan odgovor ispitanika na čestice skale za mjerenje odgovornog organizacijskog ponašanja.

Iz Priloga 2 je vidljivo da su najčešće davani odgovori koji su bliži nižim vrijednostima na skali, tj. vrijednostima 1 i 2, s najmanjim prosječnim odgovornom 1.21 ($sd = 1.04$). Samo su dva prosječna odgovora na čestice koja prelaze 3, pri čemu najviši iznosi 3.39 ($sd = 1.15$).

Prilog 3 prikazuje prosječan odgovor ispitanika na čestice skale za mjerenje nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Iz Priloga 2 je vidljivo da su odgovori na skali za mjerenje nepoželjnog organizacijskog ponašanja također najčešće niski, s najmanjim prosječnim odgovorom 0.91, te najvećim 2.61. U obzir valja uzeti i to da je na ovoj skali postojao i odgovor 0, koji je značio da se osoba nikada nije našla u situaciji u kojoj se imala prilike ovako ponašati, što je utjecalo na izračun prosječnih odgovora na čestice.

Tablica 4 prikazuje deskriptivne podatke hrvatske verzije skale stavova za mjerenje integriteta, Upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja i Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja.

Tablica 4

Deskriptivni podatci hrvatske verzije skale stavova za mjerenje integriteta, Upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja (NOP) i Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja (OOP)

	k	Minimum	Maximum	Mean	Std.deviation
skala stavova	33	36	153	94.56	20.620
NOP	89	18	202	108.02	19.39
OOP	42	30	192	90.83	28.87

Kao što je vidljivo iz tablice, minimalni rezultat na skali stavova za mjerenje integriteta iznosi 36, dok je maksimalni rezultat 153. Prosječan rezultat koji su ispitanici postizali na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta iznosi 94.56, odnosno rezultat od približno 95 bodova, dok je prosječno odstupanje od tog rezultata, odnosno standardna devijacija iznosila 20.62.

Minimalni rezultat na Upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja iznosio je 18, a maksimalni 202, s prosječnim rezultatom 108.02, odnosno s rezultatom od oko približno 108, pri čemu standardna devijacija iznosi 19.39.

Na Upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja, minimalni je rezultat 30, dok je maksimalni rezultat 192. Prosječan rezultat postignut na upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja iznosi 90.83, a standardna devijacija 28.87.

Za provjeru normalnosti distribucija korišten je Kolmogorov-Smirnov test. Rezultati su pokazali da distribucija rezultata na skali stavova za mjerenje integriteta ne odstupa značajno od normalne ($K = .042$, $p > .05$). Međutim, distribucije rezultata na Upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja i Upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja značajno odstupaju od normalne ($K_{nop} = .117$, $p_{nop} < .01$; $K_{oop} = .074$, $p_{oop} < .01$). No, ovdje se ionako radi o ponašanjima za koja ne očekujemo da se distribuiraju normalno jer, osim što su neka od njih poprilično rijetka, možemo pretpostaviti da ispitanici na čestice kojima se ona mjere često neiskreno odgovaraju, posebno kad je riječ o nepoželjnom organizacijskom ponašanju.

Kako bismo odgovorili na prvi problem ovog istraživanja, odnosno postoji li statistički značajna povezanost između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na Upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja, na rezultatima dobivenima u istraživanju je izračunat Pearsonov koeficijent korelacije. Unatoč tome što su prethodno navedeni rezultati Kolmogorov – Smirnov testa pokazali da distribucije rezultata na skalama nepoželjnog i odgovornog organizacijskog ponašanja nisu normalne, opravdano je koristiti Pearsonov koeficijent korelacije, koji je parametrijski test jer su zadovoljeni sljedeći potrebni uvjeti za njegovu upotrebu : podatci obje varijable su na intervalnoj ljestvici, distribucija barem jedne varijable je simetrična (rezultati na skali stavova za mjerenje integriteta), te je ispitivani uzorak dovoljno velik ($N > 35$). Rezultati su pokazali da postoji statistički značajna povezanost između hrvatske verzije skale stavova za mjerenje integriteta i Upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašnja ($r = .331$; $p < .01$). S obzirom na pozitivan smjer povezanosti, možemo zaključiti da je viši rezultat na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta povezan s višim rezultatom

na Upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Ovim je nalazom potvrđena prva hipoteza.

Kako bismo odgovorili na drugi problem istraživanja, odnosno postoji li statistički značajna povezanost između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na Upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja, izračunat je Pearsonov koeficijent korelacije i za ove dvije skale. Rezultati pokazuju da povezanost između hrvatske verzije skale stavova za mjerenje integriteta i Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja nije statistički značajna ($r = .035$; $p > .05$). Ovakav nalaz upućuje na to da viši rezultat na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta nije povezan s višim rezultatom na Upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja, kako je predviđeno hipotezom, zbog čega možemo zaljučiti kako ona nije potvrđena.

Treći postavljeni problem odnosio se na to hoće li povezanost između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na Upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja biti veća nego što će to biti slučaj između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na Upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja. Testirana je značajnost razlike među korelacijama. Rezultati su potvrdili treću hipotezu. Povezanost rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na Upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja je statistički značajnije veća od povezanosti između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na Upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja ($p < .01$).

RASPRAVA

Cilj ovog istraživanja bio je provjeriti kriterijsku valjanost hrvatske skale stavova za mjerenje integriteta, što smo učinili ispitivanjem stupnja njene povezanosti s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem te odgovornim organizacijskim ponašanjem.

Kako bismo provjerili koliko dobro i može li uopće hrvatska verzija skale stavova za mjerenje integriteta predvidjeti nepoželjno organizacijsko ponašanje, pokušali smo odgovoriti na prvi problem, odnosno postoji li statistički značajna povezanost između hrvatske verzije skale stavova za mjerenje integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. S obzirom da je dobivena povezanost statistički značajana, možemo zaključiti da rezultati potvrđuju pretpostavku o predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja skalom stavova za mjerenje integriteta. Rezultati su u skladu s nalazima prethodnih istraživanja Ones, Viswesvaran i Schmidta (1993) koje je pokazalo kako je povezanost rezultata na testovima integriteta s nepoželjnim ponašanjem iznosila .47, pri čemu je povezanost bila veća kod očitih (.55), nego kod prikrivenih testova integriteta (.32). Prema ovoj metaanalizi, povezanost testa integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja je veća ukoliko se u obzir uzimaju podatci dobiveni na uzorku zaposlenika (.54), te ukoliko se radi o samoiskazu (.58). Rezultate značajne povezanosti između hrvatske verzije skale stavova za mjerenje integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja stoga zasigurno djelomično možemo objasniti i činjenicom da su prikupljeni podatci upravo samoiskazi dobiveni na uzorku zaposlenika. Nalazi ovog istraživanja su također u skladu s kasnijom metaanalizom Ones, Viswesvaran i Schmidta (2001), prema kojoj povezanost očitih testova integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja iznosi .39.

Ovakvi su nalazi opravdani uzmemo li u obzir svrhu konstrukcije testova integriteta koji zapravo predstavljaju metodu za kontrolu nepoželjnog organizacijskog ponašanja, temeljeći se na pretpostavci da je procjena pojedinčevih dispozicija, stavova i(li) prošlih ponašanja dobar prediktor njegova upuštanja u nepoželjno organizacijsko ponašanje (Coyne, 2008). Sama skala stavova ispituje stavove ljudi prema oblicima nepoželjnog organizacijskog ponašanja, pretpostavljajući da će se oni čiji su stavovi prema takvim ponašanjima pozitivniji u većoj mjeri ponašati na sličan način (Coyne, 2008). S obzirom na navedena saznanja o testovima integriteta i skali stavova, te osvrst na nalaze dosadašnjih istraživanja, dobiveni su rezultati očekivani i razumljivi te potvrđuju kriterijsku valjanost skale stavova za mjerenje integriteta za nepoželjno organizacijsko ponašanje.

Drugi problem istraživanja odnosio se na pitanje postoji li statistički značajna povezanost između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i odgovornog organizacijskog ponašanja. S obzirom da su i testovi integriteta i odgovorno organizacijsko ponašanje povezano sa savjesnošću, te činjenice da testovi integriteta dobro predviđaju radnu uspješnost čije je odgovorno organizacijsko ponašanje dio, očekivano je da će povezanost između dvije gore navedene mjere biti značajna. Rezultati nisu potvrdili ovu hipotezu. Prema Ones (1993), testovi integriteta su povezani sa savjesnošću, ugodnošću i emocionalnom stabilnošću, pri čemu je povezanost testova integriteta sa savjesnošću najveća i iznosi .42. Ovakve su povezanosti pronađene i kod očitih i kod prikrivenih testova integriteta. Međutim, ova je povezanost nešto veća kod prikrivenih testova integriteta, što je i logično za zaključiti s obzirom da se temelje na skalama za mjerenje ličnosti.

No, metaanaliza Organa i Ryana (1995) nam otkriva kolika je zapravo uloga savjesnosti u objašnjavanju odgovornog organizacijskog ponašanja. Naime, kao što je već spomenuto, rezultati su pokazali da je savjesnost povezana s odgovornim organizacijskom ponašanjem. Međutim, glavni zaključak metaanalize jest taj da su povezanosti crta ličnosti i odgovornog organizacijskog ponašanja niske, čak i u slučaju savjesnosti, te da crte ličnosti zapravo imaju utjecaj na zadovoljstvo poslom, koje potom utječe na odgovorno organizacijsko ponašanje.

Hurtz i Donovan (2000) navode kako su, uz savjesnost, s odgovornim organizacijskim ponašanjem povezani i emotivna stabilnost te ugodnost. U skladu s tim je i već spomenuto istraživanje Bormana i sur. (2001) u kojem se ističe kako je s odgovornim organizacijskim ponašanjem povezana u najvećoj mjeri empatija prema drugima (.33), potom savjesnost (.32), te učinkovitost u pomaganju drugima (.27) i pozitivan afekt (.22). Jedna od najnovijih metaanaliza Chiaburua i sur. (2011) je istraživala povezanost crta ličnosti i različitih mjera odgovornog organizacijskog ponašanja. Slično kao i u prethodnim istraživanjima, nađene su male pozitivne povezanosti crta ličnosti i odgovornog organizacijskog ponašanja, koje su se kretale od .09 do .18, na čelu sa savjesnosti.

Uloga savjesnosti u manifestaciji odgovornog organizacijskog ponašanja je očito niska, a osim toga, neke druge crte ličnosti, poput ugodnosti i pozitivnog afekta također igraju značajnu, a možda čak i veću ulogu. Osoba može imati visok rezultat na skali stavova za mjerenje integriteta, te visok integritet općenito, a ne pokazivati oblike odgovornog organizacijskog ponašanja, posebno ne ako se to očekuje s obzirom na savjesnost koja se nalazi u njihovoj podlozi. Spector i Fox (2009), čak ističu novu ulogu koju savjesnost može imati u manifestaciji odgovornog organizacijskog ponašanja, skrećući pažnju na tip ličnosti nazvan „Tip ličnosti A“. Radi se o tipu ličnosti koji je u radnom okruženju generalno govoreći okarakterizirana kao radišna i s visokom razinom savjesnosti. Međutim, hostilnost, užurbanost, kompetitivnost i ekstremno snažna želja da na poslu učini što više čine ovu osobu nesposobnom da pričekava kolege da završe zadatke, preuzima na sebe veći broj radnih zadataka te time stvara pritisak i stres sebi i ostalima. U ovakvoj situaciji, ne samo da savjesnost ne vodi do odgovornog organizacijskog ponašanja, već dovodi do manifestacije oblika nepoželjnog organizacijskog ponašanja – otvorene agresije, ometanja i pokazivanja neprijateljstva. Ovakvi nalazi upućuju na zaključak da nije bilo opravdano očekivati visoku i značajnu povezanost skale stavova za mjerenje integriteta i odgovornog organizacijskog ponašanja na temelju savjesnosti, što objašnjava nalaze dobivene u ovom istraživanju.

Treći postavljeni problem odnosio se na to hoće li povezanost između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na

Upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja biti veća nego što će to biti slučaj između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i rezultata na Upitniku odgovornog organizacijskog ponašanja. Ovakav se nalaz očekivao s obzirom da je odgovorno organizacijsko ponašanje s testovima integriteta povezano preko savjesnosti, dok je nepoželjno s testovima integriteta povezano preko savjesnosti, emocionalne stabilnosti i ugodnosti. Dobiveni rezultati su potvrdili pretpostavku o većoj povezanosti skale stavova s nepoželjnim nego s odgovornim organizacijskim ponašanjem, ali ne na temelju njihove veze sa savjesnosti, emocionalnom stabilnosti i ugodnosti.

Osim prethodno opisanih rezultata istraživanja o kriterijskoj valjanosti testova integriteta koji idu u prilog visokom stupnju povezanosti testova integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, ovakav nalaz potkrepljuju i istraživanje Sacketta i sur. (2006), prema kojem je nepoželjno organizacijsko ponašanje povezano sa savjesnošću, emocionalnom stabilnošću te ugodnošću, čak i ako tu povezanost promatramo zasebno na interpersonalnoj i organizacijskoj razini. Rezultati su u istraživanju Changa i Smithikraia (2010) u kojem je, između ostalog, kao i u ovom istraživanju, korištena skala Gruysa i Sacketta (2003), također pokazali da emocionalna stabilnost i savjesnost, koje su u podlozi testa integriteta, mogu dobro predvidjeti nepoželjno organizacijsko ponašanje. Međutim, ranije navedeni nalazi istraživanja o povezanosti crta ličnosti i odgovornog organizacijskog ponašanja jasno su pokazali kako uloga savjesnosti ipak nije toliko velika.

Pri objašnjenju povezanosti nepoželjnog i odgovornog organizacijskog ponašanja sa skalom stavova za mjerenje integriteta, značajan doprinos ima i uvid u povezanost nepoželjnog organizacijskog ponašanja s odgovornim organizacijskim ponašanjem. Rezultati ovog istraživanja ukazuju na značajnu pozitivnu povezanost nepoželjnog i odgovornog organizacijskog ponašanja. Ovakvi su nalazi u skladu s istraživanjem Spector i Foxa (2009), u kojem je pronađena značajna pozitivna povezanost između odgovornog i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, posebno kad je riječ o pomaganju, odnosno nanošenju štete osobama u organizaciji. Ovakvi se nalazi mogu objasniti činjenicom da je ovaj odnos pod utjecajem već spomenutih osobina ličnosti nekih zaposlenika koji su nazvani „Tip ličnosti A“, socijalnog

besposličarenja te stresom na poslu. Kod socijalnog besposličarenja, loša jasnoća zadatka i nedostatak evaluacije individualnog uloženog truda dovode do toga da neki pojedinci reduciraju doprinos grupi u izvršenju radnog zadatka, što u konačnici dovodi do gubitka produktivnosti na grupnoj razini. Neki tada uoče da je došlo do socijalnog besposličarenja, te povećaju vlastitu produktivnost. Time se poveća i stres na poslu koji vodi do negativnih emocija te do nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Stres na poslu također može biti posljedica manifestacije odgovornog organizacijskog ponašanja koje netko pokazuje iz skrivenih nepoželjnih motiva, s ciljem nekih osobnih dobiti u radnoj okolini. Također, odgovorno organizacijsko ponašanje ponekad uslijedi nakon nepoželjnog, kao oblik kompenzacije za iskazano nepoželjno ponašanje, zbog krivnje koja je zbog njega prisutna. Ovakvi primjeri ukazuju na to koliko je veza između odgovornog i nepoželjnog ponašanja složena i koliko može biti pojačana i izmjenjena vanjskim faktorima, što smanjuje mogućnost predviđanja odgovornog i nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Spector i Fox, 2009). Sukladno tome, smanjeno je i predviđanje ovih ponašanja skalom stavova za mjerenje integriteta. Dakle, iako osoba ima visok rezultat na skali stavova za mjerenje integriteta, to ne mora biti povezano s njenom manifestacijom odgovornog organizacijskog ponašanja. Na njega mogu djelovati brojni faktori iz radne okoline te biti povezani s njim, no prema nalazima ovog istraživanja, skala stavova za mjerenje integriteta nije jedna od njih.

Rezultati ovog istraživanja generalno govoreći potvrđuju da je skala stavova za mjerenje integriteta dobar prediktor nepoželjnog organizacijskog ponašanja, čime je potvrđena pretpostavka o kriterijskoj valjanosti skale stavova za nepoželjno organizacijsko ponašanje. S druge strane, skalom stavova za mjerenje integriteta ne možemo predvidjeti odgovorno organizacijsko ponašanje, posebno ne temeljeći tu pretpostavku na vezi odgovornog organizacijskog ponašanja i skale stavova sa savjesnosti. Ovakve je nalaze potvrdila i naknadno provedena regresijska analiza o čijim detaljnijim nalazima nismo prethodno govorili, ali je njome u predviđanju nepoželjnog i odgovornog organizacijskog ponašanja isključen doprinos nekih drugih varijabli, osim skale stavova.

Važno je napomenuti da se ovdje radi o prigodnom uzorku, zbog čega je do određene mjere ograničena generalizacija dobivenih rezultata. Neka zanimanja i razine obrazovanja malo su ili nikako obuhvaćeni, dok je uzorak imao daleko veći broj žena, nego muškaraca, što je moglo utjecati na dobivene rezultate. Buduća bi istraživanja trebala ispitati dobivenu povezanost spola i odgovornog organizacijskog ponašanja i utjecaj te povezanosti na kriterijsku valjanost skale stavova za mjerenje integriteta. Također, bilo bi dobro ispitati kriterijsku valjanost skale stavova za mjerenje integriteta u stvarnoj selekcijskoj situaciji, s podacima koji nisu dobiveni samoiskazima, te u dvije odvojene točke vremena - s obzirom da je nedostatak ovog istraživanja i to što su podatci prikupljeni u istoj točki vremena.

Osim toga, na prosječnim rezultatima odgovora na čestice svih testova se može uočiti da je kod ispitanika postojala tendencija davanja sličnih odgovora na svim skalama, tj. odgovora koji su se većinom kretali oko srednjih vrijednosti. Ovakav način odgovaranja je mogao umjetno povećati dobivene korelacije i iskriviti dobivene rezultate. Također, na skalama nepoželjnog i odgovornog organizacijskog ponašanja postojao je odgovor 0, koji je ispitanik označavao ukoliko se nikada nije našao u određenoj situaciji. Time smo mogli dobiti ispitanike koji na skali nepoželjnog organizacijskog ponašanja imaju nizak rezultat koji je zapravo posljedica toga da se osoba nije našla u većini situacija koje čestice spominju. O tome bi se u budućnosti moglo voditi računa na način da se postavi određena prihvatljiva granica takvih odgovora na čestice koje bi se pri tom onačavale kao missing vrijednosti, a sve one koji tu granicu prijeđu bi bilo najbolje izostaviti iz istraživanja.

Zaključno, nalazi ovog istraživanja upućuju na mogućnost da je hrvatska verzija skale stavova kriterij za predviđanje uskog raspona radnog ponašanja. U budućim bi istraživanjima stoga bilo dobro ispitati predviđa li skala stavova za mjerenje integriteta, uz nepoželjno organizacijsko ponašanje, i neka druga radna ponašanja.

ZAKLJUČAK

Vezano uz prvi problem koji se bavio pitanjem povezanosti između hrvatske verzije skale stavova za mjerenje integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, rezultati su pokazali da između njih doista postoji značajna pozitivna povezanost. Dakle, možemo zaključiti da je viši rezultat na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta povezan s višim rezultatom na Upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja, čime smo potvrdili prvu hipotezu.

Drugi problem se odnosio na to postoji li povezanost između hrvatske verzije skale stavova za mjerenje integriteta i odgovornog organizacijskog ponašanja. Dobivena povezanost je niska i neznčajna, zbog čega možemo zaključiti da rezultati na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta nisu povezani s rezultatima Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja, zbog čega druga hipoteza nije potvrđena.

S obzirom na nalaze rezultata koji su dali odgovore na gore navedena dva pitanja, potvrđena je treća hipoteza. Naime, dobiveni su rezultati pokazali da postoji povezanost između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, dok je s druge strane povezanost između rezultata na hrvatskoj verziji skale stavova za mjerenje integriteta i odgovornog organizacijskog ponašanja niska i neznčajna. Time je potvrđena je pretpostavka treće hipoteze o tome da hrvatska verzija skale stavova za mjerenje integriteta biti više povezana s Upitnikom nepoželjnog organizacijskog ponašanja, nego s Upitnikom odgovornog organizacijskog ponašanja.

Ukupno gledajući, potvrđena je kriterijska valjanost skale stavova za mjerenje integriteta za nepoželjno organizacijsko ponašanje, dakle, skalom stavova za mjerenje integriteta možemo predvidjeti nepoželjno organizacijsko ponašanje. S druge strane, kriterijska valjanost skale stavova za mjerenje integriteta za odgovorno organizacijsko ponašanje ona ipak nije potvrđena, čime zaključujemo da se ona ne može koristiti kao prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja.

LITERATURA

- Barrick, M.R., Mount, M.K. & Judge, A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R., Stewart, G.L., Neubert, M.J. & Mount, M.K. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83, 337-391.
- Berry, C.M., Sackett, P.L. & Wiemann S. (2007). A Review of Recent Developments in Integrity Test Research. *Personnel Psychology*, 60(2), 271-301.
- Borman, W.C. & Motowilo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. U N.Schmidt i W.C.Borman (Ur.), *Personnel selection in organizations* (71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Chang, K. & Smithikrai, C. (2010). Counterproductive behavior at work: An investigation into reduction strategies, *International Journal of Human Resource Management*, 21, 1272- 1288.
- Chiaburu, D.S., Oh, I., Berry, C.M., Li, N. & Gardner, R.G. (2011). The five- factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1140-1166.
- Coyne, I. (2008). Integrity testing in organizational context. In M. Born, C.D. Foxcroft & R. Butter (Eds.), *Online Readings in Testing and Assessment*, International Test Commission, <http://www.intestcom.org/Publications/ORTA.php>
- Coleman, V.I. & Borman, W.C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, 10, 25-44.

- Dalal, R.S. (2005). A meta- analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1241-1255.
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K., & Kessler, S. R. (2009). The deviant citizen: Clarifying the measurement of organizational citizenship behavior and its relation to counterproductive work behavior. Loyola University Chicago.
- Gruys, M.L. & Sackett, P.R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment, 11*, 30-42.
- Hollinger, R.C. & Clark, J. (1982). Employee deviance: A response to the perceived quality of the work experience. *Work and Occupations, 9*, 97-114.
- Hollinger, R.C. & Clark, J. (1983). *Theft by employees*. Lexington, MA:Lexington Books.
- Hurtz, G.M. & Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology, 85*, 869-879.
- Ones, D.Z., Viswesvaran C. & Schmidt, F.L. (1993). Comprehensive Meta-Analysis of Integrity Test Validities: Findings and Implications for Personnel Selection and Theories of Job Performance. *Journal of Applied Psychology, 78*, 679-203.
- Ones, D.Z. & Viswesvaran C., (1998). Gender, Age and Race Differences on Overt Integrity Tests: Results Across Four Large-Scale Job Applicant Data Sets. *Journal of Applied Psychology, 83(1)*, 35-42.
- Ones, D.Z. & Viswesvaran C. (2001). Integrity Tests and Other Criterion-Focused Occupational Personality Scales (COPS) Used in Personnel Selection. *International Journal of Selection and Assessment, 9*, 31-39.
- Organ, D.W. (1998). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Organ, D.W. & Ryan, K. (1995). A meta- analytic review of attudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior, *Personnel Psychology*, 48, 775-802.

Robinson, S.L. & Benett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors:A multidimensional scaling study. *Academy of Menagement Journal*, 38, 555-572.

Spector, P.E. (2006). *Counterproductive Work Behaviour Checklist (CWB-C)*.
University of South Florida.

Sackett, P.R., Berry, C.M., Wiemann, S.A. & Laczo, R.M. (2006). Citizenship and counterproductive work behavior: Clarifying relationships between the two domains. *Human Performance*, 19, 441- 464.

Sackett, P.R., Burris, L.R. & Callahan, C. (1989). Integrity testing for personnel selection: an update. *Personnel Psychology*, 42, 491-529.

Sackett, P.R. & Wanek, J.E. (1996). New developments in the use of measures of honesty, integrity, consciousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personel selection. *Personnel Psychology*, 47, 787-829.

Sackett, P.R. & DeVore, C.J. (2001).Counterproductive behaviors at work. U N.Andreson, D.S.Ones, H.Sinanigil i C.Viswesvaran (Ur.). *Handbook of industrial, work and organizational psychology: Vol 1* (144-164).London: Sage.

Tonković, M. i JerneiĆ, Ž. (2012). Hrvatski test integriteta. Odsjek za psihologiju.
Filozofski fakultet. Zagreb.

Wanek, J.E. (1999). Integrity and honesty tetsing: What do we know?How do we use it?
International Journal of Selection and Assessment, 7, 183-195.

PRILOZI

Prilog 1

Prosječan odgovor ispitanika na česticama skale stavova za mjerenje integriteta

Broj čestice	Mean	Std.Deviation
1	2,24	1,239
2	3,43	1,243
3	2,46	1,228
4	2,98	1,487
5	3,22	1,067
6	3,05	1,241
7	3,87	1,064
8	3,04	1,064
9	3,29	,958
10	2,84	1,228
11	3,08	1,135
12	2,95	1,061
13	2,08	1,248
14	2,29	1,312
15	3,01	1,370
16	3,57	1,004
17	2,72	1,213
26	2,35	1,285
27	1,80	1,122
28	2,51	1,249
29	3,41	1,133
30	2,82	1,095
31	3,21	1,280
32	2,23	1,167
33	2,50	1,318

Prilog 2

Prosječan odgovor ispitanika na skali za mjerenje odgovornog organizacijskog ponašanja

Broj čestice	Mean	Std.Deviation
1	2,14	1,120
2	2,43	1,220
3	1,82	1,388
4	1,21	1,162
5	2,02	1,269
6	2,80	1,187
7	2,37	1,157
8	2,77	1,407
9	3,39	1,151
10	1,63	1,327
11	2,19	1,426
12	3,28	1,226
13	1,82	1,149
14	2,43	1,059
15	1,64	1,220
16	2,02	1,054
17	2,45	1,134
18	2,24	1,156
19	2,44	1,055
20	2,40	1,425
21	2,79	1,321
22	2,78	1,073
23	1,99	1,206
24	2,72	1,555
25	1,39	1,176
26	2,24	1,346
27	1,98	1,200
28	2,23	1,480
29	1,27	1,057
30	1,25	1,089
31	2,12	1,124
32	2,71	1,162
33	2,54	1,036
34	1,21	1,036
35	1,38	1,040
36	2,04	1,244
37	1,54	1,083
38	2,37	1,092
39	2,46	1,210
40	1,66	1,269
41	2,46	1,472
42	2,20	1,220

Prilog 3

Prosječan odgovor ispitanika na čestice skale za mjerenje nepoželjnog
organizacijskog ponašanja

Broj čestica	Mean	Std.Deviation
1	1,47	,801
2	1,25	,728
3	2,61	1,430
4	1,41	,906
5	1,13	,457
6	1,04	,327
7	1,04	,256
8	1,36	,579
9	1,57	,759
10	1,14	,438
11	1,35	,595
12	1,28	,648
13	1,09	,433
14	1,18	,559
15	1,00	,203
16	1,37	,649
17	1,54	,775
18	1,05	,326
19	1,07	,359
20	1,30	,550
21	1,16	,597
22	1,22	,648
23	1,27	,528
24	1,16	,436
25	1,08	,480
26	1,96	,962
27	1,17	,419
28	1,54	,698
29	2,61	1,415
30	1,13	,397
31	1,24	,513
32	1,05	,293
33	1,27	,628
34	1,17	,432
35	1,42	,631
36	1,10	,360

37	,98	,304
38	1,03	,386
39	1,02	,202
40	,98	,412
41	1,11	,435
42	1,17	,484
43	1,48	,779
44	1,71	1,047
45	1,24	,506
46	1,33	,613
47	1,06	,388
48	1,81	,911
49	,99	,380
50	1,02	,202
51	,97	,399
52	1,00	,609
53	,97	,386
54	1,13	,812
55	,95	,384
56	,98	,366
57	,91	,463
58	,95	,309
59	1,13	,652
60	1,02	,160
61	1,29	,517
62	,94	,331
63	1,46	,611
64	1,02	,418
65	1,01	,143
66	,99	,143
67	1,10	,366
68	1,06	,291
69	1,42	,656
70	1,23	,469
71	1,27	,559
72	1,00	,269
73	1,16	,432
74	1,86	,829
75	1,19	,439
76	1,02	,336
77	1,24	,461

78	1,01	,190
79	,98	,278
80	1,02	,189
81	1,06	,340
82	,99	,238
83	1,09	,495
84	1,04	,294
85	1,15	,563
86	1,22	,512
87	1,06	,298
88	1,36	,613
89	1,02	,220
